

公立大学法人福知山公立大学令和5年度に係る業務実績報告書に係る質問事項に対する回答

質問 No.	年度計 画番号	質問事項	大学からの回答
1	2	大学院科目を地域経営学部の上級科目として開講するとされているが、仮に当該科目を履修した学生が大学院に進学した場合には、入学前既修得単位として認定する予定か？	当該科目を履修した学生が大学院に進学した場合、入学前既修得単位として認定する予定はありません。大学院科目は地域経営学部で開講する当該科目の上級科目になるため、当該科目の理解を前提にした大学院科目が開講されるという科目接続の関係性を明示しています。
2	8	大学院が無事に認可されたことは大変喜ばしいことです。答申において具体的な問題点の指摘がなかったことは特別なことなのでしょうか	はい。多くの大学学部及び大学院の設置においては、その設置の意義や効果などに関する指摘を受けるのが一般的です。にもかかわらず今回の設置においては、それらに対して文科省・設置審議会から意見がでなかったということは、それだけ設置準備活動が確実・円滑に行われ、過剰な負担や無理な設計がなく大学院の設置が実現できたことを意味していますので、評価に値する意義のあることであるという認識です。 なお、直近3年間(R6年度新規設置大学院4校、R5年度新規設置大学院4校、R4年度新規設置大学院7校)のうち、具体的な問題点の指摘がなかった大学院は弊学以外にはひとつもなかったことを申し添えます。
3	8	年度計画が「地域協働に重点を置いた大学院の設置を遂行する」に対し、評価を4にされている。文面だけを読むと3の様に感じられるが、短期間で大学院設置ができた所以だと推察するが、4にされた理由を今一度教えて頂きたい。	質問2でも述べたように、設置を遂行するにあたり、早期の設置実施のために設置申請書を相当に練り上げた活動の評価したことが評価を「4」とした最大の要因です。
4	9	年度計画が「設置申請を行うかどうか決定する」に対し、「継続的に対応を検討する」に留まっているが、3となっている。申請をすることは決定していると読み取ってよいのか。	いいえ。博士課程は地域社会のニーズや大学院学生の現状(特に就職先などのキャリアパス)、大学が持つ教員のリソース(経験や教育実績等)を踏まえて総合的に判断する必要があり、令和6年度は設置申請を行わないことを決定しました。設置が大学・大学院・地域・学生のために本当に役立つものとなるかどうか、そして大学の運営状況が博士課程の設置を確約できる状況になっているかどうか、それらを精査する活動を不断に継続的に実施することが必要と考えており、それらの精査の結果、昨年度の段階では「設置の可否を含め継続的な議論が必要になる」という結論を得ました。それらの活動の実施実績から評価は「3」となっています。
5	10	情報学部での地域情報PBLに関する必修科目において、「予期した以上の成果をあげる活動がみられた」とあるが、具体的に何を予期し、どのような成果が上がったのかを示してほしい。	本学の教育を通じて卒業していく学生がディプロマポリシーを満たす知識と経験を獲得するということを予期していたが、下記のように各分野の学会において多くの研究発表の実績がありました。 ・ サービス学会第12回国内大会 発表2件 ・ 信学技報CNR2023-8,HCS2023-70 発表1件 ・ 電子情報通信学会ヒューマンコミュニケーション基礎(HCS)研究会 発表1件 ・ ヒューマンエージェントインタラクション(HAI)シンポジウム 2024 発表1件 ・ HCI International 2024 発表1件 ・ 第209回ヒューマンインタフェース学会研究会 発表4件 ・ 日本繊維機械学会第77回年次大会 発表1件 ・ エンタテインメントコンピューティングシンポジウム2023 発表2件 ・ 情報処理学会 インタラクション2024 発表2件 ・ 数理データサイエンス研究会 発表4件 ・ 第58回根研究集会 発表2件 ・ 第1回みすずフェスタ出展 ・ 海の京都サイエンスガーデン 発表9件

6	12	地元企業でのインターシップ参加で地元就職にどのように繋げてゆくのか、その取り組みを行っているのか、大学の見解をお願いします。	本学におけるインターンシップの主目的は、地元企業からインターンシッププログラムの提供を受け、学生自身の希望や興味に応じてそれを選択することにより、地元企業の魅力を発見し、将来設計の一助とすることです。この取り組みは、地元企業を知ることでもあり、地元就職にも少なからず貢献していると考えます。今後も継続的に地元就職の実績を残していくことが、地元就職の増加に繋がっていくとも考えています。 なお、本学が主催する「業界・企業研究会」に地元企業を招き、学生と接点を持つことが地元就職に直結する取り組みとして実施をしています。その他にも各自治体が実施する地元企業との交流会へ積極的に参加し、情報収集ならびに企業との関係強化に努める取り組みを行っています。インターンシップのみならず、「業界・企業研究会」や地域協働型教育の取り組みの中で地元での就業経験・機会を提供することも、地元就職を増やす取組みであると考えています。
7	12	インターンシップの平均的な期間(日数)を教えてください。	令和5年度から経済産業省、文部科学省及び厚生労働省により「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が改正されました。その中でインターンシップの定義が変更となり内容や目的により4つのタイプに分類されました。インターンシップと称することのできる取り組みはタイプ3「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」と分類され、指定要件として3年次以上(修士含む)や、5日間以上であること、より就業体験をおこなうことがあります。そのためインターンシップは5日間以上の期間となります。本学の地域キャリア実習、インターンシップ実習についても、基本的に5日間以上のプログラム提供を依頼しております。
8	13	計画に記載の、「福知山モデル」に繋がる特徴的な具体例、はどのようなものか、研究会等で共有した事例を教えてください。	福知山をはじめ北近畿地域をフィールドに大学と地域社会の高度な連携を通じて、わが国の学術振興と地域創生の実現を目指す福知山モデルの中核である教育における福知山モデルの萌芽として「学士課程教育改編」において独自の教育理念とその実現に向けた方針を示しました。この方針は学内に設けた「福知山モデル研究会」の意見も踏まえつつ最終的に執行会議の責任で定めたものです。研究会では「NEXT産業創造プログラム(起業、産業支援)」や「まちかどキャンパス(空き店舗、市街地活性化)」「シニアワークカレッジ、ジュニアIT教室(多世代人材育成)」など市施策と連動した大学の諸活動の有用性や両学部連携の可能性などが議論され、このたびの新しい教育理念の参考としました。
9	16	どのFD研修にも参加していない教員の把握はしておられるのでしょうか？ 外部FD研修の参加者数がわかれば教えてください。	どのFDにも参加しなかった(参加記録が残されていない)教員は5/41名でした。8月24日に実施された外部講師によるFD「現代社会におけるSNSの影響とメディアリテラシー」に参加した教員は13/41名、後日videoを視聴した教員は7名でした。外部FD研修は6件案内し、申し込みは各教員が行った。
10	17	「多様なメディアを高度に利用し…」とあるが、具体的にはどのような内容か？	文科省の定めるところによるが、典型的には教員が授業を実施する場所とは別の場所で受講を可能とすることが考えられます。
11	18	大福機工商会奨学金制度はどの程度の金額の奨学金なのか、差し支えなければ教えてください。	自宅外通学者(下宿生)は200,000円、自宅通学者は100,000円としております。
12	22	学生の異変をいち早く察知できるのは教員であると思いますが、異変を察知した場合の教員の対応について、教員への研修などは行っていないのでしょうか？	研修は行っていません。異変に気づいた際は事務局と連携して対応をしています。

13	24	就職者の12/168名が北近畿地域への就職とある(1 全体評価での記述)であるが、特に中期計画1. 基本理念・目標「若者が定住する賑わいある地域づくりや北近畿地域で学び働く人財循環システムの構築」への達成度という観点においては、上記就職者数をどのように自己評価されているか？	本学がなければ、北近畿地域出身の学生は大学進学等をきっかけに他地域に流出してしまいます。本学があることにより、北近畿地域に残りたかった学生や、他地域から本学に興味を持った学生が当該地域に集まったという実績があります。そして、本学での活動を通じて北近畿地域の良さを知り、ここに残ることに魅力を感じて地元就職した学生も例年数名いることも事実です。このような点からここで学び働くことになった12名の域内就職者がいることは好ましいことだと評価をします。 なお、地方出身の若者は一度は都会に出ていきたいと考えることが多く、本学の卒業生にもいずれはUターンで戻って来るつもりで都会に就職した学生が一定数いると考えており、実際に戻ってきている卒業生もいます。また、本学大学院への進学者(15名)も北近畿地域で学び働く人財循環システムの構築に資するものと評価しており、この卒業直後の北近畿就職者数の12名という数字だけが若者の定住の指標となる数字では無いと考えています。
14	25	全学共通語学科目の2科目の言語はどの言語でも良いということでしょうか？	どんな言語でも良い、というわけではなく、国際センターが企画しているプログラムに限る、ということです。現時点では、本学で開講されている外国語科目に対応して、英語(オーストラリアのDeakin University)と中国語(台湾の静宜大学)の2種類のプログラムを実施していますが、今後は外国語科目の開講に応じて追加することもあります。
15	26	私費留学制度で留学生の増加を見込めるのか？(外国人)留学生は短期・長期いずれの期間で考えておられるのか？大学の見解をお願いします。	長期の留学生については、これまでは地域経営学部のみが私費留学生の入試を実施していましたが、令和6年度に情報学部、令和7年度に大学院でも実施することになりました。入口を広げたので増加することを期待しています。短期についても、令和5年度に3週間滞在のプログラムを初めて試行的に実施しましたが、今後はこれを継続すると同時に、海外の大学と単位互換協定を締結し、半期、一年間程度の滞在が可能なように進めていく予定です。
16	26	私費外国人留学生特別選抜の受け入れ予定人数は何人程度でしょうか？	募集人員は若干名としています。地域経営学部のこれまでの実績を鑑み、2学部、研究科をあわせて年数名程度を当座の目標としています。
17	27	年度計画2点について、それぞれ対応した実績を計画に対応した形で説明頂きたい。	実績の1点目と2点目が年度計画の1点目、実績の3点目が年度計画の2点目にそれぞれ対応しています。 (以下、学生支援委員会LINKtoposに対する補足) 地域活動を行っている全国の公立大学生が集まり、ワークショップ等を通じて地域課題の解決策を協議し研鑽や交流を図るのがLINKtopos(全国公立大学学生大会)であり、本学は毎年当該取り組みに対して学生派遣を行っています。昨年度の沖縄会場では学生の参加者を募り一般の応募者が9人、運営側の応募者が2人参加し、他大学生とのワークショップにより地域課題に対する知見を深めました。
18	27	これまでの実践教育実習費は一切使用しないということですが、北近畿地域連携機構にはそれに相当する支援予算はあるのでしょうか？	・学生の課外の地域連携活動の支援を中心に考えた場合に、これまでのような学術的な観点からの審査はそぐわないことから、現在の教務委員会で扱う学生プロジェクトは終了することとし、令和6年度以降は北近畿地域連携機構が学生主体の地域連携プログラムとして形を変えて継続する方向で検討し実践教育実習費を一切使用しない予算化を行いました。(業務実績再掲) 前年度中に、事業移管することが決定しており、北近畿地域連携機構の新規事業として予算要求が承認されたため、予算はあります。

19	29	大学院入試で定員の20名に対して15名となり定員を確保できていない。設置認可のスケジュール上の問題ということは理解できるが、申請から認可までのスケジュールは当初から想定されていたものであり、次年度以降、どのように定員確保を目指すのか具体的な方策を示してほしい。また、入学者全員が本学学士課程からの進学であるが、他大学からの志願者は見込めなかったのか、次年度の学生募集戦略を含め状況を教えてほしい。	次年度以降の定員確保のための方策は以下の通りです。 1. 学内での大学院進学者のさらなる確保…大学院進学説明会の開催頻度を向上(年4回程度)し、キャリアガイダンスと並走してキャリア形成における大学院のプレゼンスを増大します。また、保護者向けの情報提供も(教育後援会等を通じて)積極的に実施し、学費に関する不安を和らげます。 2. 工業高等専門学校(高専)での学生誘致…特に舞鶴工業高等専門学校の専攻科卒業生をターゲットに、近隣の情報系学科を持つ高専への学校訪問及び説明資料の積極的な配布を実施します。 3. 社会人向け大学院入学・履修の仕組みづくり…令和7年度実施を目指し、長期履修制度(2年を超える期間で修士学位を取得するカリキュラム制度)、土日講義や集中講義など社会人が受講しやすい仕組みづくりおよび社会人特別選抜を設計しています。 4. 留学生特別選抜…令和8年度実施を目指し、情報学部と並走して海外からの留学生を受け入れる特別選抜制度を設計しています。 1. 2. に関しては令和6年度より実施しており、来年度(令和7年度)の入学者増を目指しています。3. 4. については来年度に実施し、再来年度(令和8年度)の入学者増に寄与するべく活動をおこなっているところです。 他大学からの志願者については、多くの情報系学部を持つ大学はそれぞれ情報分野の大学院を持つ大学が多く(理系大学ではほとんど全てがそのような構成になっている)、他の大学からの流入は可能性として極めて低いものと想定しています。むしろ、大学院を有さない高専や、いったん社会に出たうえでリカレント教育を志向する社会人、および日本への留学を期待する留学生の方に注力するほうが志願者確保という観点からは適当であると判断しています。
20	31	ヒアリング結果の概要を教えてください	本学への出願実績のある高校を中心に、主に以下のヒアリングを実施しました。 ①過去に総合型選抜に出願実績をもつ高校には「総合型選抜」についての現状や所感 ②本学が総合型選抜を実施する場合の意見や要望 学校推薦型選抜や総合型選抜を中心に進学実績の多い高校からは、「年内入試で進路を決めたい生徒や保護者が増えている印象を受けている」「探究学習との結びつきや入試の選択肢が増える意味で総合型選抜の導入に賛成する」などの回答をいただきました。一方で、大学入学共通テストを受験し、一般選抜を中心に進学実績の多い高校からは、「進路が早く決まりすぎることによって生徒の勉強のモチベーションを維持させることの難しさがある」などの意見もありました。
21	32	中期計画中の北近畿地域からの入学者が定員の20%以上が目標であるが、現状はいかがか。目標達成するための計画は。	現状(令和6年度)は、両学部で222名が入学しています。このうち、三たん地域出身者は33名(14.9%)です。学部別では、地域経営学部は入学者114名のうち16名(14.0%)、情報学部は入学者108名のうち17名(15.7%)です。現在の定員となった令和2年度以降では、北近畿地域からの志願者数および入学者数ともに最大となっています。 令和8年度入学者選抜(令和7年度実施)から、「総合型選抜」を導入します。当該地域の高校等との関係を強化し、周知することで、志願者および入学者増を目指しています。さらに令和6年度からは高大連携委員会を設置し、出張講義先を北近畿重視にするなど北近畿地域重視ヘシフトしていきます。
22	33	#13の教育に関する目標のところでは理事会で教育改編の方針を決定し自己評価4でしたが、理事会で決められた方針は研究に関しては異なるということでしょうか？	「学士課程教育改編の方針」には、研究に関する定めはありません。

23	37	メタバースを活用した近隣教育機関の範囲を超えた地域課題への先進的取り組みとはどのようなものでしょうか	SIP (Strategic Innovation Promotion、戦略的イノベーション創造) プログラムは、総合科学技術・イノベーション会議 (CSTI) が、Society5.0の実現に向けてバックキャストにより、社会的課題の解決や日本経済・産業競争力にとって重要な課題を設定するとともに、そのプログラムディレクター (PD)・予算配分をトップダウンで決定した国家プロジェクトです。 「語り合い学び合う特別支援教育スキリング・プロジェクト」(代表: 東京大学能智正博教授) (http://nochilab.p.u-tokyo.ac.jp/) は、メタバースを活用して特別支援教育スキリングのパイロットモデル構築を目標とする SIP プロジェクトです。特に、本プロジェクトでは、①「通級・特別支援級・特別支援学校の教員だけでなく、普通学級において特別支援のニーズを抱えた児童生徒への対応に苦慮している多くの一般教員も対象にしていること」・②「社会の変化や複雑化とともに「障がい」のかたちや特徴も変わっていく中で、オンラインツールを通じて、対面での研修や相談の時間がとりにくい教員の働き方に合わせてのスキリングが可能となること」・③「ZOOMによる対面のカウンセリングだけではなく、Slackを用いた気軽なコミュニケーションによって、普段関わることのなかった他校(自治体も超えて)の教員と交流することが可能となること」などという点において、特に新規性が高いものであり、オンラインの「コミュニティ・プラットフォーム」であるからこそ、「メタバースを活用した近隣教育機関の範囲を超えた地域課題への先進的取り組み」であると言えます。 このSIPプロジェクト全体の副研究開発責任者兼北近畿地域エリア統括マネージャーとして、実証実験の重責を担う福島真治・福知山公立大学准教授 (http://nochilab.p.u-tokyo.ac.jp/members/) の活動を支援するため、福知山公立大学は、北近畿地域連携機構のなかに、学校組織レジリエンスユニットを立ち上げて、実証実験遂行を支援しています。令和6年3月24日にはユニット発足記念シンポジウムを本学で開催(添付資料参照)し、小中関係者だけでなく、高校関係者も多く出席する結果となりました (全体でオンライン33名・オフライン70名)。こうしたデータと、高校関係者からの強い要望もあり、本年度からは特別支援が必要な課題に起因する不登校事案への対処も含めた、北近畿地域(特に両丹地域)での高校教員支援をスタートすることとなりました。 また本プロジェクトは、令和5年度に福知山市、伊根町との連携の礎を築き、共同で実証実験の取り組みを開始しており、令和6年4月10日には、東京大学大学院教育学研究科(附属心理教育相談室)と、福知山市および伊根町との間で、教員のメンタルヘルス維持と特別支援教育スキル向上に関する連携協力協定を締結(添付資料参照)する運びとなりました。この取り組みは、東京大学と密接に連携するという意味で地域枠を逸脱して、学校組織レジリエンス強化という最先端の重要な国家プロジェクトを推進しているという意味で「地域課題への先進的な取り組み」として位置付けます。 追加参考資料:「教員のメンタルヘルス維持と特別支援教育スキル向上に関する連携協力協定を締結しました」, 伊根町広報2024.5 No. 635, p. 4 https://www.town.ine.kyoto.jp/material/files/group/3/kohoine202405.pdf
24	39	4点目のECUとの交流について更新した覚書は、短期留学等教育に関する内容に留まらず、研究に関することも含まれているのか。	はい。覚書の内容に「双方が合意した、互いに興味のある分野での共同研究」と記載されており、教育だけでなく研究に関する内容も含まれています。
25	41	年度計画以上の実績であるように読み取れるが、3とされた理由を教えてください。	研究支援体制の強化を目的に大学院設置にともなうRA(リサーチアシスタント)を創設したほか、内閣府戦略的研究への採択をうけ学校組織レジリエンスユニットを設置するなど令和5年度に準備はしたものの、これらは令和6年度以降において実績があがるものとして評価は3としました。

26	44	年度計画をもう少し内容を含めて書くべきではなかったでしょうか？	令和5年度計画を策定した令和5年3月時点では、北近畿地域連携機構が従来から抱えていた大きな課題（部制度による運営の硬直化、北近畿地域連携会議の機能不全の解消、職員の過度の負担など）を解決するためのリエゾンオフィスの導入、ユニット制の立ち上げ、北近畿コラボスペースの立ち上げなど新体制への移行が開始したばかりであり、新システムを軌道に乗せるためには、あらゆる手段を辞さない覚悟でいましたので、令和5年度計画策定時点では、視野を狭めて可能性を減らさず、改革の機会が巡ってきたとき、全力を挙げて取り組めるよう、特定の選択肢に絞った計画策定はしないこととしました。 そうした状況下で、地域連携機構の本学福畠准教授が現場実証実験責任者となる、総合科学技術・イノベーション会議による戦略的イノベーション創造（SIP）プログラム「語り合い学び合う特別支援教育スキリング・プロジェクト」（代表：東京大学能智正博教授）採択が決まり、本学は北近畿地域連携機構が主体となって福畠准教授の活動を全面支援することを決定しました。これにともない、令和5年12月1日（金）～令和5年12月7日（木）に北近畿地域連携機構拡大運営委員会（オンライン実施）を開催し、これまで規程が制定されていなかった教員の申請によるユニット設置の制度化を行い、12月に「学校組織レジリエンスユニット」を立ち上げ、令和6年3月24日に、ユニット設立記念シンポジウム開催に至りました。 以上の通り、決意をもって視野を狭めることなくゆとりをもって改革に取り組んだことで、訪れた機会に対して全力の取り組みが可能になり、大きな成果につながったと理解しています。
27	45	包括協定締結先との各種プログラムを実施されているが、実施に係る経費の負担はどのようにしているのか？	受託研究、共同研究など連携の実施方法はいくつかありますが、いずれも委託側に費用を負担していただいています。包括連携先は基本的には自治体であることも費用を負担していただいている要因であると考えています。
28	45	それぞれの事業に何名の参加者があったか教えてください。また、この項目も年度計画を書く際にもう少し内容のある書き方ができたのではないかと思います。	各事業の参加者は以下の通りです。 ■自治体職員向けDX導入研究講座 自治体職員向けに6回の講座を実施し、延べ80名の参加。 ■小中学生向けプログラミング及び夏休みIT講座 4つの講座（それぞれ3日間×4時間）を開講し、小学生向けプログラミング教室延べ30名、中学生向け夏休みIT講座延べ15名が参加。 ■京都府へのオンデマンド講座の提供 オンデマンド講座提供のため、参加者数は把握していない。 ■小学生向けプログラミング教室 京都府総合教育センター主催によるプログラミング教室を2回開催し、計40名程度が参加。 令和5年度は前年度の令和4年度の体制を引きつぎ、機構長と両学部長が常時オンラインで連携する体制で、連携相談があったとき、2学部の研究シーズとのマッチングを迅速に判断し、意思決定及び依頼対応することしか、確実に実装できる見通しのある解はありませんでした。 令和5年度は、令和4年度に見送ったリエゾンオフィサーを採用する方策なども視野に入れて、それによりどれだけの負荷まで耐えられるのか、どれだけの品質と効用を生み出せるか、別の実装可能なソリューションがあるかどうか、見極めることとしました。 最終的には、リエゾンオフィサーなし、事務局員がリエゾンオフィス機能を支援するという形がリーズナブルであり、地域連携の現状では必要十分に近いソリューションになっていると判断しました。 北近畿地域連携機構として安定した運営状態に入り、リエゾンオフィスの問題も一段落しましたので次回からはそれを踏まえて、地域連携と人材育成に焦点をあてた計画を策定したいと考えています。
29	46	地域の高校生に大学正課科目を聴講させているが、当該生徒が本学に入学した場合には、入学前既修得単位として認定する予定はあるのか？	聴講生と科目等履修生は位置づけが異なります。今回はあくまでも聴講生なので、単位認定はできません。

30	46	修了証は、もし高校生が大学に入学したら、何らかの効力（入学した場合の単位の先取り？）を持つものとなるのでしょうか？	高校側での単位化は別途されているとのことだが、あくまでも聴講なので大学での効力はありません。
31	47・49	年度計画はもっとうっかり書けたのではないのでしょうか？	年度計画番号47については、リカレント教育の成果を点検することだけを決め、その方式について計画策定時に検討する時間はありませんでしたので、計画実施中に成果点検方式の検討と実施を行うこととしました。 年度計画番号49については、計画策定時点では学内で高大連携の取り組みがばらばらに行われている状態であり、その統合についての学内のコンセンサスが得られていませんでした。小中学校との連携についても、過去の実績が個別的であり、実効性がある取り組みについての見通しが得られませんでした。市民に対して責任と確証をもって提示できたのは、その時点でばらばらに行われていた高大連携の進め方についての学内コンセンサスを形成すること、および、小中学校との連携の見通しを立てること、さらには、小中高大連携として一貫性をもつ取り組みの方策を立てるよう努力することまでにとどめざるを得ませんでした。 そうした中で受けた京都府総合教育センターからの依頼に応じることが小中高大連携について本学が果たすべき役割の一つの方向性となることを見出し、成果を得ました。成果は大変好評であり、令和6年度も引き続き事業拡張の依頼を受けています。 福知山市・丹波市・朝来市の3市連携のなかでのプログラミング教室開催については、令和4年度から開始した試行段階であり、本学の令和5年度計画策定時には丹波市、朝来市との協議をすすめているところであったので未確定の側面が多いと判断し、大学の計画として市民に開示される令和5年度計画のなかで計画の詳細を書くことは控えました。プログラミング教室自体は、参加生徒の高い満足度が得られ、成功裡に終了しました。 次回は、こうした実績を背景に、より詳細な計画を策定したいと考えています。
32	48	NEXT産業創造プログラムは、単なる起業ではなく、スタートアップ企業の創出のためのプログラムであると認識してよいか。また、委託している福知山市との間で、起業家人材の定義は、スタートアップ企業と位置付けられているのか。もしそうである場合、一つ目の・のa ii ②受講生による事業創出は、スタートアップ企業の件数であるのか。	本プログラムは、起業ならびに起業支援人材養成の為のプログラムであり、産学公が協働して、起業を目指す人、起業を支援する人を対象に開発したプログラムを提供しています。養成を目指す人材像としては、成長を目指すスタートアップを創設するアントレプレナー（起業家）ばかりでなく、企業の中で新規事業を創造するイントレプレナー（企業内起業家）、事業の変革を目指す事業承継者のほか、彼らを支援するまちづくりのリーダー、行政における起業支援リーダーを挙げています。これらの人材を養成輩出することで、本地域の産業振興貢献を目指す人材育成プログラムとしての認識を福知山市とも共有しております。なお、スタートアップについても、単に経済的成長を目指すものから、脱炭素、アレルギーへの対応など社会課題を解決する起業へのトレンドを内包して捉えています。上記内容については、福知山市産業観光課に確認しております。
33	50	年度計画はもっとうっかり書けたのではないのでしょうか？新規計画の事業の参加者数を教えてください。	まちかどキャンパス吹風舎において実施する事業は、地域の方とのコミュニケーションの中から生まれることが多いため、継続して実施している事業もあるものの、計画策定時に具体的な事業まで書き込むことをせず、機動的な事業の実施を行っています。 新規事業の人数は次の通りです。 ・ドッコイセの夏まちかど連で踊ろう！ 48名（2回開催） ・専門家（建築家）と協働するお仕事体験講座「大工さんの仕事を知ろう！」4名

34	52	アンケート実施により得られた課題と改善策の実例を提示してほしい。	例えば、令和5年度のシニアワークカレッジの「シン・データサイエンスコース」の受講者アンケートでは「文科系の特に経済や金融に関する講座」への要望や「理解が追い付かない」といった声が寄せられていました。そのため、次年度の講座においては、データサイエンスやその基礎となる数理科学が幅広い分野の基礎であることを強調し、その理解を深めるために、確率論や線形代数の基礎に関する内容を増やすこととしました。また、実際の手法について「何をどのようにすればよいのか」がつかみにくいという声もあり、次年度の講座では講座で紹介する内容を絞り、初歩的なことも計算例などを増やして説明するようにしました。 また、北近畿コラボスペースでは、ヒアリングや産学交流会を通じて、産業界のニーズとして生成系 AIや学生との交流があることが分かりました。そこで、商工会議所フォーラムでは教員が生成系AIの講演を実施した他、2月の産学交流会ではAIサークルが講演しました。また、1月には産学交流会にて形成した人脈をきっかけに、AIサークルが外部のイベントで講演を実施しました。
35	53	ネットワーク型デジタルサイネージの具体的な内容を教えてください。年度計画はもう少し内容が書けたのではないのでしょうか？	遠隔操作による情報更新が可能なデジタルサイネージを各市町の集客施設に設置し、大学の各市町での活動（連携事業、フィールドワーク等）をメインに大学紹介やイベント情報を紹介する事で大学の認知度やイメージ向上を図るとともに、設置市町のPR枠を設けることで地域自治体との相互PRにより、連携を深め広域の活性化につなげる事業です。現在（令和6年7月）までに福知山市と伊根町に設置しており、与謝野町、宮津市、綾部市の集客施設にも近々設置予定です。また舞鶴市、京丹後市、丹波市、朝来市とも設置に向けて調整中です。本事業は令和5年度に企画したため年度計画には反映できませんでしたが、次年度からは可能な範囲で計画に示してまいります。
36	56	キャリアモデルに関する検討会を実施するという年度計画に対し、制度を導入しキャリアパスを明確化されているので、4に感じるが3にされている理由を教えてください。	令和5年度に組織改編、職階制度改革を行う準備はしたものの、具体的な運用と成果発現は令和6年度となることから今年度評価は3としました。
37	56	福知山市との待遇の差は解消されるのでしょうか？ また、今後、派遣職員で構成される事務職員をプロパー化していく考えはないのでしょうか？	・事務職員の給与体系は福知山市（行政職）とあわせたことで待遇差は解消されました。 ・引き続きプロパー職員中心の組織編制をすすめる一方で、職員の多様性が組織の強みに直結することから、引き続き福知山市からの派遣職員を求めています。あわせて市だけでなく他機関の派遣受入れや人事交流などにも取り組みたいと考えています。 （令和6年5月現在 専任職員数32名 うちプロパー職員29名、市派遣職員3名）
38	57	規程案はできたのでしょうか？	規程を作成するため、規程案ではなく運用案を作成し試行を実施した。令和6年度中に規程を制定し本格的な稼働を行う予定です。
39	59	これらの研修に全く参加していない教員、職員は把握されているのでしょうか？	対面、オンライン研修共に出席を把握しています。また、どの研修にも全く参加しなかった教職員はいませんでした。
40	65	これらを実施したことによる教職員の評価、客観的な成果などはありませんでしょうか？	・電子契約サービスは3月に導入したため、令和5年度の使用実績はありません。令和6年3月に導入後、令和6年度から学生の業務アシスタントを雇用する際の労働契約書（約150人分）をペーパーレス化することができ、学生は事務局に訪れることなくメールで労働契約書を受け取り、電子署名により契約書の取り交しが可能となりました。また、職員は窓口で学生に対応する時間が軽減されています。 ・テレワークは、一部の教員が利用可能なサービスを確認し令和6年度の導入に向けて試行している段階である。

41	66	事務局組織をグループ制から課制に改編することを決定したとあるが、グループ制での課題や改編の狙いなどを教えてほしい。	事務局は開学以降グループ制のもと、少人数にあってグループ内の柔軟な人事配置と相互連携を通じて効果的な業務促進に一定の効果がありました。一方で、大学の規模・機能拡大に伴って各グループの所掌領域も拡大する中で、職階・責務の不明確さによるチェック機能の低下、人事の固定化、業務の属人化などが課題として顕著化していました。職員数の段階的増加をすすめるなかで、グループ制から課制への改編により、業務範囲の見直しと職階・職責の明確化を通じて管理職のマネジメント強化と数年単位での活発な人事異動とジョブローテーションを通じて職員の人材育成を図ることを狙いとしています。
42	68	広告価値換算値など、数値化で来ている、公表できるものがありましたら実数値を教えてください	デジタル記事検索サービスを提供する会社が算出した令和5年度掲載記事(1,157件)の広告価値換算値の合計は約1.4億円でした。(換算例:Yahoo!ニュース@380~586千円、読売新聞@84~124千円、京都新聞@45~61千円、両丹日日新聞@17~26千円)
43	72	教職員の定期健康診断は全員受診できているか。年次有給休暇が10日以上ある職員について、5日の付与義務は果たしているか。	大学で実施している定期健康診断及び各自受診している人間ドックの受診率は95%です。未受診者には何度も個別勧奨を行う等の対応をしています。年次有給休暇が10日以上付与されている教職員全員が、5日以上休暇を取得しています。
44	73	安否確認サービスの具体的内容を教えてください	本学ではセコムの安否確認サービスを導入しており、地震・洪水・台風(風水害)・感染症・インフラ障害などの発生時に予め登録した教職員、学生に安否確認のメールを送信し受信者が回答することにより速やかに安否集計が把握できるシステムです。確実に登録をしてもらうようにガイダンスで呼びかけており、毎年、全学的に訓練を行っています。(別途資料を提出)
45	80	#73の安否確認サービスとの関係を教えてください	災害の初動時の対応として学生、教職員と学生の安否確認を迅速に行う必要があります。ガイドライン、災害時役割カードには安否確認の項目が明記されており、安否確認サービスを使用して実施することとなっています。